

RESOLUCIÓN SOBRE EL DESARROLLO DE RECURSOS HUMANOS

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, congregada en su 88.ª reunión (Ginebra, junio de 2000);

Habiendo celebrado una discusión general con base en el Informe V, «La formación para el empleo: La inserción social, la productividad y el empleo de los jóvenes»;

Adopta las conclusiones siguientes e invita al Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo a que solicite al Director General que les preste la consideración debida en las actividades futuras de la Oficina, y las tenga en cuenta en la elaboración del Programa y Presupuesto para el bienio 2002-2003.

Conclusiones

1. La sociedad humana se enfrenta con un reto esencial en este umbral del siglo XXI para conseguir el pleno empleo y un crecimiento económico sostenible en la economía mundial, así como para lograr la inserción social. El criterio de la OIT de Trabajo decente abarca tanto la cantidad como la calidad del empleo y ofrece una base para nuevas políticas y estrategias de educación y formación. El desarrollo de los recursos humanos, la educación y la formación contribuyen poderosamente a promover los intereses de las personas, las empresas, la economía y la sociedad. Al permitir que las personas sean empleables y se conviertan en ciudadanos informados, la formación y desarrollo de recursos humanos contribuyen al desarrollo económico, a lograr el pleno empleo y a promover la inserción social. También ayudan a las personas a tener acceso a un trabajo decente y buenos empleos, y a liberarse de la pobreza y de la marginación. La educación y la adquisición de calificaciones podrían conducir a menos desempleo o más equidad en el empleo. La economía y la sociedad en general, de la misma manera que las personas y las empresas, se benefician de la formación y desarrollo de recursos humanos. La economía es más productiva, innovadora y competitiva gracias a la existencia de un potencial humano más calificado. La formación y desarrollo de recursos humanos ponen de relieve los valores fundamentales de una sociedad de equidad, justicia, igualdad de trato entre hombres y mujeres, no discriminación, responsabilidad social y participación.

217

2. Los avances tecnológicos, los cambios en los mercados financieros, la creación de mercados mundiales de productos y servicios, la competencia internacional, aumentos espectaculares en las inversiones extranjeras directas, nuevas estrategias comerciales, nuevas prácticas de gestión, nuevas formas de organización de las empresas y de la organización del trabajo son algunos de los aspectos más importantes de la evolución que transforma el mundo del trabajo. Muchos de estos cambios también son componentes de la mundialización, que es el nombre que se da a diversos procesos conducentes a un aumento significativo de la integración de la actividad económica en el mundo de hoy. Estos cambios crean a la vez oportunidades y retos para las empresas, los trabajadores y los países. Para las empresas, la intensificación de la competencia ha significado que ha habido más ganadores y más perdedores. Para los países, la mundialización ha aumentado a la vez el desarrollo nacional y los inconvenientes puesto que la mundialización ha exacerbado las disparidades en las ventajas relativas de los países. Para algunos trabajadores esta evolución ha creado oportunidades de carrera o de ejercer un empleo independiente remunerador, mejores niveles de vida y más prosperidad, pero para otros trabajadores, la misma evolución ha significado precariedad, un deterioro de los niveles de vida y pobreza. Muchos de estos cambios aumentan extraordinariamente la importancia de aplicar los conocimientos y calificaciones humanas a la actividad económica. El desarrollo de recursos humanos, la educación y la formación son elementos necesarios y esenciales que se precisan para aprovechar plenamente las oportunidades y enfrentarse con los retos que plantea esta evolución para las empresas, los trabajadores y los países. Se reconoce cada vez más que la mundialización presenta una dimensión social que requiere una respuesta social. La educación y la formación son componentes de una respuesta económica y social a la mundialización.

218

3. La educación y la formación no pueden por sí solas resolver el problema pero deberían articularse con las políticas económicas, del empleo y de otra naturaleza para que la nueva sociedad del conocimiento y de las calificaciones se inserte equitativamente en la economía mundial. La educación y la formación tienen resultados distintos aunque convergentes en función de los cambios en la sociedad. Las dos presentan una vertiente doble: desarrollar calificaciones y conocimientos que permitan que los países, las empresas y las personas utilicen las nuevas oportunidades, y mejorar la empleabilidad, la productividad y la capacidad para generar ingresos de muchos grupos de la población que han sufrido los efectos negativos de la mundialización y de los cambios en la sociedad en general. La educación y la formación son necesarias para el crecimiento de la economía y del empleo y para el desarrollo social. También contribuyen al desarrollo de la persona humana y a la constitución de una ciudadanía informada. La educación y la formación son un medio para potenciar a las personas, mejorar la calidad y la organización del trabajo, aumentar la productividad y los ingresos de los trabajadores, fortalecer la capacidad competitiva de las empresas y promover la seguridad en el empleo, la equidad y la inserción social. Por consiguiente, la educación y la formación son la piedra angular de un trabajo decente. La educación y la formación contribuyen a mejorar la empleabilidad de las personas en unos mercados de trabajo internos y externos que cambian rápidamente.

4. La formación y desarrollo de recursos humanos son fundamentales pero no son suficientes por sí solos para conseguir un desarrollo económico y social sostenible o resolver globalmente el problema del empleo. Deberían ser coherentes y formar parte integral de políticas y programas globales en el campo económico, social y del mercado de trabajo que promuevan el crecimiento económico y del empleo. Las políticas que promueven el aumento de la demanda agregada en la economía, como las medidas macroeconómicas y de otra naturaleza, han de combinarse con políticas, en la vertiente de la oferta, relativas por ejemplo a ciencia y tecnología, educación y formación y políticas empresariales. Políticas fiscales apropiadas, la seguridad social y una negociación colectiva efectiva son medios entre otros para repartir estos beneficios económicos sobre una base justa y equitativa y constituyen incentivos básicos para invertir en la formación. La ejecución de estas políticas integradas requiere contemplar una estructura financiera y social nueva para la economía mundial, y este tema debería ser objeto de investigaciones por parte de la OIT.

5. Corresponde a la enseñanza básica garantizar a cada persona el pleno desarrollo de la personalidad humana y de la ciudadanía, así como asentar los cimientos de su empleabilidad. La formación inicial mejora la empleabilidad con la adquisición de calificaciones esenciales para el trabajo, conocimientos complementarios y competencias profesionales centradas en la industria que son transferibles y facilitan la transición al mundo del trabajo. La educación permanente garantiza que las calificaciones y competencias de la persona se mantienen al día y mejoran en función del cambio tecnológico y de los requisitos en materia de calificaciones; garantiza el desarrollo personal y de la vida profesional de los trabajadores; conduce a aumentos en la productividad y los ingresos agregados; y mejora la equidad social. Tanto en los países desarrollados como en desarrollo, hay muchos trabajadores que carecen de los conocimientos básicos para leer, escribir y contar. Han de elaborarse estrategias nacionales e internacionales para erradicar el analfabetismo con base en objetivos, modelos y evaluaciones cualitativas concretos.

219

6. La educación y la formación de alta calidad son instrumentos poderosos para mejorar las condiciones sociales y económicas generales y para prevenir y luchar contra la exclusión social y la discriminación, en especial en el empleo. Para ser eficaces han de abarcar a todas las personas, incluidos los grupos desfavorecidos. Por consiguiente, han de adecuarse estrechamente a las necesidades de las mujeres y de personas con necesidades especiales como los trabajadores rurales, las personas discapacitadas, los trabajadores de edad, los que se encuentran en situación de desempleo de larga duración, incluidos los trabajadores poco calificados, jóvenes, los trabajadores migrantes y los trabajadores despedidos como consecuencia de programas de reforma económica o de reestructuración industrial o de su empresa. Para atender las necesidades de estos grupos, en especial los jóvenes, debería ofrecerse y desarrollarse el acceso a una combinación de enseñanza académica y formación en el lugar de trabajo y fuera de éste, porque permite conseguir resultados eficaces y aumenta las oportunidades de ingresar en el mercado de trabajo.

7. La formación puede ser uno de los instrumentos que, junto con otras medidas, permitirán resolver el problema del sector informal. El sector informal no es un sector en el sentido tradicional de una clasificación económica sino una expresión que abarca las actividades económicas de personas que se encuentran en situaciones muy diversas y que, en su mayor parte, son actividades de supervivencia. El trabajo en el sector informal es un trabajo no protegido que se caracteriza principalmente por ingresos bajos y una productividad baja. La función de la formación no es preparar a las personas para el desarrollo del sector informal, mantenerlas en dicho sector, o contribuir a la expansión de este último, sino que debería, junto con políticas fiscales, el ofrecimiento de créditos, la ampliación del campo de aplicación de la protección social y la legislación del trabajo, mejorar el rendimiento de las empresas y la empleabilidad de los trabajadores para convertir lo que son a menudo actividades marginales y de supervivencia en un trabajo decente plenamente integrado en los cauces principales de la vida económica. La formación previa y las calificaciones adquiridas con el trabajo informal deberían reconocerse con el fin de ayudar a los trabajadores de este sector a tener acceso al mercado de trabajo formal. Los interlocutores sociales deberían involucrarse plenamente en el desarrollo de estos programas.

220

8. La educación y la formación constituyen un derecho para todos. Los gobiernos, en colaboración con los copartícipes sociales, deberían velar por que este derecho sea de acceso universal. Corresponde a cada persona aprovechar las oportunidades que se le ofrecen. El acceso a una enseñanza primaria y secundaria gratuita, universal y de calidad debería garantizarse a todos los niños y niñas los cuales no deberían verse privados de un acceso continuado a la educación vía el trabajo infantil. La educación no puede dissociarse de la formación. La enseñanza básica y secundaria son el cimiento en el que debería edificarse un sistema eficaz de educación y formación profesionales. Una educación básica y una formación inicial de buena calidad, y el acceso a la enseñanza de adultos o de la segunda oportunidad junto con una cultura del aprendizaje desembocan en altos niveles de participación en una educación y formación continuas. Un personal docente e instructores calificados son fundamentales en la provisión de una educación de calidad para ayudar a los niños y a los adultos a alcanzar altos niveles en competencias académicas y profesionales. La contratación, remuneración, educación, formación, readaptación profesional y distribución de este personal, así como la provisión de facilidades adecuadas son elementos fundamentales de todo sistema educativo eficaz.

Además de la educación y la formación, los servicios de orientación profesional y de colocación (servicios de desarrollo de la carrera) que abarquen la educación y el asesoramiento en materia de carrera, asesoramiento para el empleo e información sobre educación, formación y mercado de trabajo, son medidas todas que desempeñan un papel esencial en el desarrollo de recursos humanos. El fomento de una cultura de desarrollo de la carrera en los sistemas de educación y formación y en los servicios del empleo constituye un medio para promover la educación continua. El desarrollo de esta cultura entre los jóvenes y los adultos reviste especial importancia para su empleabilidad y facilita su transición de la educación y la formación al trabajo o al perfeccionamiento profesional.

9. La empleabilidad se define en términos generales. Es uno de los resultados fundamentales de una educación y formación de alta calidad y de la ejecución de varias otras políticas. Abarca las calificaciones, los conocimientos y las competencias que aumentan la capacidad de los trabajadores para conseguir y conservar un empleo, mejorar su trabajo y adaptarse al cambio, elegir otro empleo cuando lo deseen o pierdan el que tenían e integrarse más fácilmente en el mercado de trabajo en diferentes períodos de su vida. Las personas son más empleables cuando han adquirido una educación y una formación de base amplia y calificaciones básicas y transferibles de alto nivel, incluidos el trabajo en equipo, la capacidad para resolver problemas, las tecnologías de la comunicación y la información, el conocimiento de idiomas, la comunicación y capacidad para aprender a aprender, así como competencias para protegerse a sí mismos y proteger a sus compañeros contra los riesgos y las enfermedades profesionales. La combinación de estas calificaciones les permite adaptarse a los cambios en el mundo del trabajo. La empleabilidad también abarca las calificaciones múltiples que son esenciales para conseguir y conservar un trabajo decente. El espíritu de empresa puede contribuir a crear oportunidades de empleo y, por ende, mejorar la empleabilidad. Sin embargo, la empleabilidad no es solamente una función de la formación y requiere una serie de otros instrumentos conducentes a la creación de más empleos y de mejor calidad, así como a un empleo sostenible. La empleabilidad de los trabajadores sólo es sostenible en un entorno económico que promueva el crecimiento del empleo y recompense las inversiones individuales y colectivas en la formación y desarrollo de recursos humanos.

10. Hay un consenso tripartito internacional sobre la garantía de un acceso universal a la educación básica para todos, la formación inicial y la formación continua, así como respecto del aumento y la optimización de la inversión global en esta esfera. La discriminación, que restringe el acceso a la formación, debería combatirse a la vez por medio de disposiciones reglamentarias contra la discriminación y una acción común de los interlocutores sociales. Estos principios se plasman ya en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, adoptada por el Consejo de Administración en 1977. También la Carta de Colonia del Grupo de los ocho países más industrializados (G8), adoptada en 1999, pide que todas las partes interesadas renueven su compromiso con la educación permanente: «... alienta a los gobiernos a realizar las inversiones necesarias para modernizar la educación y formación a todos los niveles, al sector privado a invertir en la formación de sus empleados presentes y futuros, y a los individuos a asumir su propio desarrollo personal y su progreso en la carrera». Sin embargo, los programas de ajuste estructural, las políticas fiscales restrictivas, los bajos salarios, las obligaciones que impone el reembolso de la deuda, la disminución de las contribuciones por concepto de programas de desarrollo, la presión que impone a las empresas la necesidad de mantener precios competitivos, y la falta de recursos de amplios grupos de la población incitan en algunos casos a los gobiernos, las empresas y las personas a invertir en grado insuficiente en la educación y la formación. Por otra parte, las incertidumbres del mercado, la sustracción de trabajadores calificados entre las empresas, el aumento de formas más precarias de trabajo y, como consecuencia de ello, una rotación muy elevada de personal pueden disminuir los incentivos para las empresas de invertir en la formación. Así se comprueba, en especial, en los países me-

nos desarrollados, que se encuentran en África en su mayor parte, en razón de su terrible situación socioeconómica. Se ha de desarrollar más aún, sobre una base continua, una cultura de mejora de las calificaciones individuales y colectivas para aumentar la productividad y la empleabilidad en un entorno que cambia rápidamente.

11. El costo de la educación y la formación debería considerarse como una inversión. El aumento de las inversiones en la formación puede ser un objetivo compartido por el sector público y privado. El Gobierno siempre ha de asumir la primera responsabilidad de invertir en la educación básica y la formación inicial, y también debería invertir en otros tipos de formación. El Gobierno también ha de compartir la primera responsabilidad respecto de las inversiones en beneficio de grupos determinados cuando la lucha contra la exclusión social o la discriminación es un objetivo importante. En lo que atañe a la responsabilidad de las personas, el Gobierno también ha de compartir responsabilidades para que el acceso a la formación no se deniegue por razones económicas o en detrimento de los intereses superiores de la sociedad. El Gobierno como empleador también ha de asumir la responsabilidad de invertir en la formación. En lo que se refiere al sector privado, deberían reconocerse, y cuando proceda, fomentarse las responsabilidades de las empresas y las personas. Estas responsabilidades son particularmente pertinentes respecto de inversiones centradas en el lugar de trabajo y la formación continua, porque pueden mejorar la empleabilidad de los trabajadores y la capacidad competitiva de las empresas. La organización y el cumplimiento de las responsabilidades del sector privado en esta esfera pueden lograrse mejor por medio de asociaciones entre el Gobierno y las empresas, entre el Gobierno y los interlocutores sociales o entre los mismos interlocutores sociales. Dentro de este enfoque asociativo son especialmente convenientes más inversiones para las PYME.

222

12. No existe ningún modelo universal de inversiones en la formación. Los gobiernos deberían crear un entorno económico general e incentivos conducentes a incitar a las personas y las empresas a invertir individual o conjuntamente en la educación y la formación. Las inversiones y la responsabilidad de las mismas deberían determinarse en general en función de los objetivos de la formación, por ejemplo: objetivos individuales, de las empresas o para la sociedad. Los países pueden recurrir a diferentes medios y métodos para promover las inversiones en la formación y aumentar los recursos para esta actividad. Las empresas han de desempeñar un papel esencial en las inversiones para la formación. Se precisa la utilización combinada de varios mecanismos para mejorar la inversión en la formación y el acceso a la misma. Estos pueden comprender sistemas de imposición sobre las empresas junto con subsidios públicos, la constitución de fondos para la formación y diversos incentivos para la formación y la educación, por ejemplo, desgravaciones fiscales, créditos para la formación, premios por este concepto, cuentas individuales para la formación, derechos colectivos e individuales en materia de formación, licencias sabáticas y acuerdos colectivos sobre formación y fomento de las mejores prácticas nacionales e internacionales en materia de inversiones en la formación. El método elegido debería tener en cuenta las necesidades especiales de las PYME. Cuando se elija el método contributivo para la financiación de la formación, la distribución de los créditos debería administrarse sobre una base tripartita o, cuando así

la determinen los interlocutores sociales, sobre una base bipartita. Las decisiones sobre las políticas de educación y de formación de los gobiernos deberían basarse en un auténtico diálogo tripartito y ofrecer a los interlocutores tripartitos la libertad de desarrollar los mejores medios y métodos para aumentar sus inversiones en la formación. Se precisan medidas como la organización de guarderías para facilitar el acceso a la formación.

Un método para incitar a los países y a las empresas a aumentar los esfuerzos que vienen desplegando para invertir en la formación y establecer una base mensurable y comparativa para todos consiste en elaborar modelos de referencia. La OIT debería constituir una base de datos sobre los gastos actuales de la formación profesional y continua y proponer una serie de modelos en materia de inversiones en la formación que podrían ser diferentes en función de las distintas regiones del mundo, del tamaño de las empresas o del sector industrial y constituir una pauta y un punto de referencia para los países, sectores y empresas.

13. Estructuras jerárquicas más llanas transfieren la toma de decisiones, las iniciativas y las responsabilidades de control; por ello aumentan las necesidades de calificaciones y de una formación de más alto nivel y conducen a mayores responsabilidades de los trabajadores. Las tecnologías de la información y la comunicación aceleran estas tendencias de las prácticas de gestión y modifican el mundo del trabajo en general.

Las tecnologías de la información y la comunicación ofrecen un potencial enorme para mejorar el acceso de las personas a una educación y formación de calidad, incluso en el lugar de trabajo. Sin embargo, existe el peligro de que estas tecnologías creen una fractura informática y agraven las desigualdades en la educación y en la formación entre zonas urbanas y zonas rurales, entre ricos y pobres, entre las personas que han aprendido a leer, escribir y contar y las que no han tenido esta oportunidad, y entre países desarrollados y en desarrollo. Los países deberían aumentar sus inversiones en la infraestructura necesaria para la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación y de los soportes físicos y lógicos en la educación y la formación, así como para la capacitación de docentes e instructores. Estas inversiones deberían ser asumidas por los sectores público y privado y utilizar redes de colaboración de ámbito local, nacional e internacional. Los gobiernos también pueden ofrecer incentivos al sector privado y a las personas para promover los conocimientos informáticos y desarrollar nuevas competencias en el campo de la comunicación. Tienen que difundirse nuevos modos y métodos de formación y educación en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación.

223

Métodos de enseñanza a distancia pueden utilizarse para impartir la formación de manera que ésta sea asequible cuándo y dónde se necesite o para reducir su costo. La enseñanza a distancia no debería sustituir todos los demás métodos de educación pero puede constituir un componente valioso dentro del conjunto de los instrumentos de enseñanza disponibles. La enseñanza a distancia debería en la medida de lo posible combinarse con métodos tradicionales de formación para evitar que el educando se sienta aislado. El marco social de la formación ha de adaptarse a estas nuevas formas de capacitación.

14. Las muchas fuerzas dinámicas mencionadas en el párrafo 2 surten efectos importantes en la organización y los métodos de trabajo de las empresas. También se crean nuevos sectores, muchos de ellos en relación con la utilización de los productos y servicios de las tecnologías de la información y de la comunicación, incluido Internet. Todo ello aumenta la demanda de nuevas calificaciones y competencias, incluidas calificaciones individuales y competencias en dichas tecnologías. La educación y la formación han de responder a estos nuevos requisitos, tanto los que se refieren a las tecnologías de la información y de la comunicación como los relativos a los cambios en la organización del trabajo.

15. Las redes electrónicas ofrecen oportunidades para que los educandos se ayuden mutuamente de una manera más activa y sean más dinámicos en el proceso de formación y de educación, así como para la utilización de métodos de enseñanza formales y no convencionales. Con objeto de aplicar las tecnologías de la información y la comunicación en la formación, los instructores han de dominar estas tecnologías y recibir una formación sistemática al efecto. Los métodos de enseñanza han de actualizarse para integrar la enseñanza de los nuevos avances en dichas tecnologías y deberían idearse nuevas formas de organización de los establecimientos docentes para aprovecharlos plenamente; por otra parte, las personas han de familiarizarse con métodos de enseñanza por cuenta propia. Las nuevas actividades de formación exigen que los instructores y las personas adquieran calificaciones de esta naturaleza. Las empresas podrían ofrecer programas de suministro de material informático o de apoyo para que los trabajadores utilicen las tecnologías de la información y la comunicación en su hogar o en general, así como para los establecimientos docentes y otros proveedores de formación, con el fin de promover la difusión de los conocimientos sobre dichas tecnologías y el acceso a las mismas. Incentivos apropiados del Estado contribuirían a esta actividad.

224

16. Para muchos países en desarrollo los retos son mucho más elementales. Las sociedades afligidas por niveles cada vez más altos de analfabetismo de adultos y azotadas por una grave crisis de la deuda no tienen la posibilidad de financiar o ejecutar las políticas modernas de educación y formación que son un requisito previo para el desarrollo y el crecimiento económicos. En la era de la sociedad del conocimiento, 884 millones de adultos son analfabetos e incapaces de utilizar eficazmente siquiera los instrumentos intelectuales de la «antigua economía». La UNESCO estima que en los países menos desarrollados en que 144 millones de adultos eran analfabetos en 1985, su número habrá aumentado hasta 188 millones en 2005 (es decir, en otras palabras, que el número de adultos analfabetos aumentará en 30 por ciento en los países menos desarrollados). Por otra parte, los programas de ajuste estructural han contribuido en casos específicos a reducir el gasto público en la educación y debilitado más aún la capacidad a largo plazo de crecimiento y desarrollo económicos.

La mayor parte del mundo en desarrollo no tiene acceso a la infraestructura física por la cual se difunden muchos de los conocimientos nuevos. La falta de electricidad y de teléfonos, el costo de los computadores y del acceso a Internet son factores todos que contribuyen a privar a los ciudadanos, las empresas y los trabajadores de los países en

desarrollo de los beneficios de la revolución de las tecnologías de la información y de la comunicación y crean condiciones propicias para que aumente la «fractura informática» entre países. Los países en desarrollo deberían desplegar mayores esfuerzos para invertir en dichas tecnologías y desarrollar medios de enseñanza apropiados para las mismas en lugar de limitarse a añadir el uso de los computadores a los métodos de enseñanza existentes.

Como parte de su actividad encaminada a crear condiciones propicias para la capacitación profesional en las economías menos desarrolladas, la comunidad internacional debería comprometerse a una reducción audaz y substancial de la carga de la deuda o, cuando proceda, a una cancelación de la misma, y contribuir a movilizar recursos con el fin de elaborar programas que promuevan la alfabetización y la preparación para el cálculo numérico, así como el desarrollo de la infraestructura de la comunicación y de la información, y con el fin de prestar asistencia para la formación en las nuevas tecnologías de la información y de la comunicación. Este es un reto directo para la OIT y los organismos internacionales para el desarrollo.

Las empresas multinacionales deberían ser incitadas a concertar acuerdos equitativos de transferencia de la tecnología para desarrollar calificaciones de alto nivel en los países en desarrollo y contribuir a crear la infraestructura necesaria para la nueva economía del conocimiento. Cabe recordar las contribuciones al desarrollo que las empresas multinacionales pueden aportar en materia de formación con arreglo a lo previsto en la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.

Estas medidas en su conjunto contribuyen al desarrollo de las economías y las sociedades de las partes más pobres del mundo. Ofrecen un instrumento con el cual los países en desarrollo pueden progresar en la escala de valor de su producción mediante la elaboración de productos y la prestación de servicios que tengan un valor económico añadido importante y permitan obtener beneficios económicos consecuentes en la economía mundial. La educación y la formación son uno de los conjuntos de medidas que han de permitir la transición del subdesarrollo a una sociedad de la información.

En la edificación de una base de desarrollo de la educación y la formación en los países en desarrollo, la nueva tecnología puede ofrecer nuevas oportunidades y la posibilidad de realizar ahorros en comparación con métodos más tradicionales. Este es un reto mayor para los países en desarrollo en lo que atañe a las inversiones en las tecnologías de la información y de la comunicación y en la elaboración de políticas apropiadas.

Se precisa una colaboración más estrecha entre la OIT, la UNESCO y otras organizaciones internacionales, organizaciones regionales como la UE y MERCOSUR, y países donantes que atribuyen una alta prioridad a la formación y desarrollo de recursos humanos. La OIT también debería colaborar estrechamente con instituciones financieras internacionales como el Fondo Monetario Internacional, el Banco Mundial y bancos regionales de desarrollo con el fin de que los programas de ajuste estructural no menos-

caban las inversiones en la educación y la formación. También deberían desplegarse mayores esfuerzos en el plano nacional e internacional para erradicar el analfabetismo en el mundo. Todas estas medidas y apoyo sólo pueden producir los efectos esperados si los países en desarrollo se esfuerzan por establecer políticas y programas para desarrollar sus economías y su potencial humano.

17. El desarrollo de un marco nacional de calificaciones sirve a los intereses de las empresas y de los trabajadores porque facilita la educación permanente, ayuda a las empresas y a las agencias de empleo a armonizar la demanda con la oferta y orienta a las personas en la elección de una formación y una carrera. Este marco debería comprender varios componentes, a saber: normas de competencia apropiadas, profesionales, transferibles, de carácter amplio y vinculadas a la industria, adoptadas por los interlocutores sociales y que reflejen las calificaciones que precisan la economía y las instituciones públicas, así como calificaciones de orden académico y profesional y un sistema fiable, justo y transparente de evaluación de las calificaciones y competencias adquiridas, independientemente de cómo y dónde se han adquirido por ejemplo, dentro del marco de la educación y la formación formal e informal, la experiencia profesional y la formación en el empleo.

226

Se ha de reconocer el derecho de cada trabajador a la evaluación, reconocimiento y certificación de la experiencia y competencias adquiridas en el trabajo, la sociedad o por medio de una capacitación formal e informal. Deberían ofrecerse a las personas programas que les permitan compensar sus lagunas en materia de calificaciones mediante un mejor acceso a la formación y la educación como parte del reconocimiento de programas de formación previa. La evaluación debería determinar las lagunas en la formación, ser transparente y señalar pautas al educando y al proveedor de la formación. El marco debería comprender también un sistema fiable de certificación de calificaciones transferibles y reconocidas en los diversos sectores, industrias, empresas y establecimientos de enseñanza, ya sean públicos o privados.

Los métodos de evaluación deberían ser justos, vinculados a normas y libres de discriminación. Se debería prevenir activamente toda posibilidad de discriminación encubierta. Por ejemplo, el auge del sector de los servicios en el que la proporción de mujeres es más alta en general suele requerir mayores calificaciones en la esfera de la comunicación y de la solución de problemas que no siempre reciben un reconocimiento explícito. De la misma manera, la evaluación de las calificaciones y técnicas adquiridas en una lengua distinta de la materna suele distorsionar los resultados. Con frecuencia la nueva organización del trabajo conduce a menudo a cambios en las calificaciones que necesita la empresa. Por ejemplo, se considera que estructuras gerenciales más llanas transfieren ciertas responsabilidades de la dirección a la fuerza de trabajo. Ello conlleva un reconocimiento explícito de las nuevas competencias de los trabajadores, que debería tenerse en cuenta en los sistemas de remuneración.

El sistema nacional de calificaciones debería ser tripartito; los trabajadores y toda persona con el deseo de aprender deberían tener acceso al mismo; tendría que abarcar los proveedores públicos y privados de formación y actualizarse sobre una base conti-

nuada. Debería ofrecer puntos múltiples de entrada y salida en el sistema de educación y de formación durante la vida profesional del trabajador. La OIT tendría que constituir una base de datos sobre las mejores prácticas en la elaboración de un marco nacional de calificaciones, realizar un estudio sobre la comparabilidad de los diferentes marcos nacionales de calificaciones y llevar a cabo investigaciones en el campo del reconocimiento de la formación previa.

18. Los sindicatos y las asociaciones de empleadores también deberían contribuir a la formación haciéndose cargo de sus propias instituciones de formación y ofreciendo servicios de educación a sus miembros. Particularmente en los ámbitos del sector y de la empresa, la negociación colectiva puede ofrecer buenas condiciones para organizar e impartir la formación. Esta negociación colectiva podría comprender cuestiones como:

- las calificaciones que precisan la empresa y la economía;
- la formación que precisan los trabajadores;
- la evaluación de las calificaciones básicas y otras adquiridas en el lugar de trabajo o en el desempeño de actividades asociativas o individuales;
- el establecimiento de pautas de carrera para los trabajadores;
- el establecimiento de planes de desarrollo y de formación personal para los trabajadores;
- la estructura necesaria para conseguir beneficios óptimos de la formación;
- los regímenes de reconocimiento y gratificación, incluida una estructura de remuneraciones.

19. Los interlocutores sociales deberían fortalecer el diálogo social sobre la formación, compartir responsabilidades en la formulación de políticas de formación y educación y concertar asociaciones entre ellos o con los gobiernos para invertir en la formación, planificarla y llevarla a cabo. En la formación, las redes de cooperación también comprenden autoridades regionales y locales, diversos ministerios, organismos sectoriales y profesionales, instituciones y proveedores de formación, organizaciones no gubernamentales, etc. El gobierno debería establecer un marco para el establecimiento de asociaciones y de un diálogo social efectivo en el campo de la formación y el empleo. Este marco debería conducir a una política nacional coordinada de educación y formación y estrategias a largo plazo formuladas en consulta con los interlocutores sociales e integradas en políticas económicas y del empleo. También debería comprender disposiciones tripartitas sobre la formación en el ámbito nacional y sectorial, y ofrecer un sistema transparente y global de información sobre la formación y el mercado de trabajo. Las empresas son las primeras responsables de la capacitación de sus empleados y aprendices pero también comparten responsabilidades respecto de la formación inicial de los jóvenes para atender sus necesidades futuras.

20. El ámbito y eficacia del diálogo social y de las asociaciones en el campo de la formación se ven actualmente limitados por la capacidad y los recursos de los actores respectivos. Varían en función de los países, sectores y empresas grandes y pequeñas. La reciente integración económica regional también agrega una nueva dimensión al diá-

logo social sobre la formación y la necesidad de crear capacidades. La necesidad de mejorar dichas capacidades mediante la cooperación técnica, subsidios públicos para las organizaciones sindicales y de empleadores y el intercambio de experiencias y buenas prácticas entre los países es apremiante. La adquisición de conocimientos en el campo de las relaciones de trabajo, la educación sindical, la administración de empresas, la contribución social del trabajo y la organización de los interlocutores sociales también debería formar parte integral del desarrollo de capacidades y ser un componente de la formación inicial y profesional. En su calidad de organización tripartita, la OIT debería liderar la cooperación internacional en la creación de capacidades en pos del establecimiento de un diálogo social y de asociaciones en el campo de la formación. Tendrían que desplegarse esfuerzos adicionales en beneficio de los países en desarrollo.

21. Las cuestiones consideradas en una revisión de la Recomendación sobre desarrollo de los recursos humanos, 1975 (núm. 150) deberían basarse en las presentes conclusiones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 88.^a reunión, en 2000, las conclusiones de la Carta de Colonia, 1999, las declaraciones sobre el particular formuladas conjuntamente por las organizaciones internacionales de empleadores y de sindicatos, y tratar de lo siguiente:

228

- 1) atender las necesidades de formación y educación en el mundo moderno del trabajo, tanto en los países en desarrollo como desarrollados, y la promoción de la equidad social en la economía mundial;
- 2) fomentar el concepto de trabajo decente por medio de una definición del cometido de la educación y la formación;
- 3) promover la educación permanente y la mejora de la empleabilidad de los trabajadores del mundo, y responder a los retos económicos;
- 4) reconocer las diversas responsabilidades en materia de inversiones en la educación y la formación, y en la financiación de las mismas;
- 5) promover marcos de calificaciones nacionales, regionales e internacionales que comprendan disposiciones relativas a la formación previa;
- 6) mejorar las oportunidades de acceso a la educación y la formación y de la equidad para todos los trabajadores;
- 7) fortalecer la capacidad de los interlocutores sociales para establecer asociaciones en el campo de la educación y la formación;
- 8) atender la necesidad de aumentar la asistencia técnica y financiera para los países y las sociedades más desfavorecidos.

La Recomendación núm. 150 debería revisarse para que refleje el nuevo enfoque de la formación. Aunque algunas disposiciones de la Recomendación sigan siendo válidas, otras han dejado de ser pertinentes. Se precisa un instrumento nuevo y más dinámico que los Estados y los interlocutores sociales puedan aplicar y utilizar más fácilmente en la formulación y ejecución de sus políticas de desarrollo de los recursos humanos, y que se integre en otras políticas económicas y sociales, en especial las políticas de empleo. Una nueva recomendación debería complementarse con un repertorio de recomendaciones prácticas y una base de datos que la Oficina pueda actualizar de manera continua como parte de sus labores habituales. ♦